

Méthodes	Outils	Description	Les éléments mesurés
Tests d'aptitude professionnelle	Mises en situation simulées	MRS (Méthode de Recrutement par Simulation) - Pôle Emploi Simuler une situation réelle de travail	Mesurer des habiletés et savoir-être tels que : faire plusieurs tâches simultanées, ranger de façon méthodique, trier des données, ...
	Tests professionnels	Réaliser en contexte réel certaines tâches attendues sur le poste : >Réaliser un ou plusieurs gestes professionnels >Rédiger un courrier >Réaliser des tâches sur un outi informatique >S'exprimer dans une langue étrangère	Mesurer des compétences techniques et savoir-être dans une situation donnée
	Etudes de cas ou "In-basket"	Etude d'une situation et résolution de la problématique	Mesurer des capacités telles que la priorisation, organisation, délégation
Tests de personnalité	Big Five (OCEAN) SHAPE (dérivé du Big Five) MBTI DISC SOSIE PAPI 3 OPQ32 Process Com CliftonStrengths L'ennéagramme ...	Chacun de ces tests mesure différents traits de la personnalité par une approche plutôt "questionnaire" que "test" dans le sens où il n'y a pas de bonnes ou mauvaises réponses. Le choix entre chacun de ces tests va dépendre de ce que vous voulez mesurer et de l'utilisation que vous en ferez. La différence se fait également sur les conditions de passation : en ligne, papier / crayon, présentation des résultats à l'entreprise et au candidat Ils nécessitent tous une formation afin de pouvoir les analyser et les restituer.	Exemple avec SHAPE d'Assessfirst - Leadership / Influence - Prise en compte des autres - Créativité / Adaptabilité - Rigueur dans le travail - Equilibre personnel A l'intérieur de chacune de ces 5 grandes familles, 4 dimensions de la personnalité sont analysées de façon isolée et croisée. A partir de là, des comportements clés peuvent être analysés comme le mode de collaboration, le style de persuasion, la gestion du changement, la prise de risque, ...
Tests de motivation	DRIVE SOSIE	Comme pour les tests de personnalité, il est primordial d'être très au clair sur ce que vous en attendez. Ainsi vous pourrez identifier si le test choisi est le bon.	Questionner les valeurs et les centres d'intérêt du candidat afin d'identifier le(les) contexte(s) de travail dans le(s)quel(s) le candidat pourra allier épanouissement et performance. Exemple avec DRIVE d'Assessfirst Analyse de 4 grandes familles de leviers de motivation : - Ce que la pesonne veut faire - Comment elle veut le faire - Le cadre dans lequel elle veut le faire - Pourquoi elle veut le faire Avec un focus sur le manager idéal, la culture d'entreprise, les activités privilégiées
Tests cognitifs	Tests de raisonnement	Les candidats réalisent des exercices avec des niveaux de complexité différents pour évaluer une des formes de l'intelligence : mathématique, verbale, spatiale, pensée critique, résolution de problème	Exemple avec BRAIN d'Assessfirst Il mesure : - Niveau de raisonnement - Analyse de l'information - Prise de décision - Apprentissage de nouvelles choses